

STAATSCOURANT

Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Nr. 22725

21 augustus 2015

Contractcateringbranche
Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor werknemers geboren in 1950, 1951, 1952 of 1953 2015/2018
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 18 augustus 2015 tot wijziging van het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren in 1950, 1951, 1952 of 1953

UAW Nr. 11673

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Stichting Contractcatering namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Vereniging Nederlandse Cateringorganisaties (Veneca);

Partijen ter andere zijde: FNV Horecabond, CNV Vakmensen en De Unie.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren in 1950, 1951, 1952 of 1953[1] wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

Artikel 3 komt te luiden:

'Artikel 3 Heffing

1. De werkgever kan worden verplicht een bijdrage aan SUCON II te betalen welke bijdrage wordt uitgedrukt in een percentage van het loon voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat) vermeerderd met de werknemersaandelen in de premie ouderdoms/nabestaandenpensioen, SUCON I en SUCON II met een maximum gelijk aan 1,5 maal het maximumpremieloon in de zin van artikel 17, eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen.
   Tot het heffingsloon wordt ook gerekend het loon van de niet (meer) voor de wettelijke werknemersverzekeringen verplicht verzekerde werknemer welk loon mede in aanmerking zou zijn genomen als bedoelde verplichte verzekeringen voor hem zouden gelden.
   De werkgever dient de in de vorige volzin bedoelde gegevens te vermelden op de verzamelloonstaat.

[1] Stcrt. 2013, nr. 33365.

De werkgever is verplicht om uiterlijk vóór 1 februari van het jaar volgend op die waarop de loonsomopgave betrekking heeft, aan SUCON II of de door SUCON II aangewezen administrateur, opgave te doen van de loonsom bedoeld in dit lid. De loonsomopgave moet zijn voorzien van een verklaring van een register accountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid.
Voorts is de werkgever verplicht om uit eigen beweging mededeling te doen van elke verandering in de loonsom gedurende het premiebetalingstijdvak, welke ertoe leidt dat het feitelijk verloonde bedrag meer dan 5%, doch ten minste een bedrag van € 5.000,– hoger is dan het loonbedrag waarop de voorschotnota is gebaseerd. Deze mededeling dient te geschieden binnen drie maanden na bedoelde verandering doch uiterlijk op 31 december van het desbetreffende jaar.
Indien de werkgever niet voldoet aan de hiervoor genoemde verplichtingen is hij in verzuim, zonder dat er sprake is van opzet of grove schuld.
Indien de werkgever niet voldoet aan de hiervoor genoemde verplichtingen en dit aan zijn opzet of grove schuld is te wijten, is er sprake van een vergrijp.
SUCON II is bevoegd om bij verzuim een boete op te leggen aan de werkgever van 5% van het verschuldigde of het alsnog verschuldigde bedrag aan premie of voorschotpremie met inachtname van maxima zoals weergegeven in het Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten en Invordering. Bij overtreding van de 5%-regeling zal SUCON II een boete opleggen. Na de 1e overtreding gelden hogere percentages.
SUCON II is bevoegd om bij vergrijp een boete op te leggen aan de werkgever van 25% van het verschuldigde bedrag aan premie of voorschotpremie met inachtname van maxima zoals weergegeven in het Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten en Invordering. Bij overtreding van de 5%-regeling zal SUCON II een boete opleggen. Na de 1e overtreding gelden hogere percentages.
Indien de werkgever, ook na minimaal 2 aanmaningen, niet aan de verplichting voldoet om de gevraagde loonsom op te geven, zal SUCON II de loonsom en in verband daarmee het verschuldigde of het alsnog verschuldigde bedrag aan premie naar beste weten vaststellen en een ambtshalve aanslag opleggen. Deze aanslag zal worden gevolgd door een boete als hiervoor genoemd.
De werkgever en de werknemers zijn verplicht om verder de inlichtingen te verschaffen die de Stichting noodzakelijk acht voor een goede uitvoering van de regeling.
Indien de werkgever of de werknemers, ook na aanmaning niet aan deze verplichting voldoen, zal SUCON II deze gegevens naar beste weten vaststellen.

2. De door de werkgever aan SUCON II te betalen bijdrage is op nihil gesteld. Indien er sprake is van een bijdrage wordt deze uitgedrukt in een percentage van het loon voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat) vermeerderd met de werknemersaandelen in de premie ouderdoms/nabestaandenpensioen, SUCON I en SUCON II met een maximum gelijk aan 1,5 maal het maximumpremieloon in de zin van artikel 17, eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen.

3. a. De werknemer, met op 1 januari 2003 een dienstverband bij een werkgever in de zin van deze CAO en die geboren is in een van de geboortejaren vemeld in artikel 4 van deze CAO, die in principe kan voldoen aan de voorwaarden gesteld in voornoemd artikel 4, is, verplicht een premie te betalen van 3,5%. Deze premie wordt door inhouding op het loon geheven en wel over het loon voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat) vermeerderd met de werknemersaandelen in de premie ouderdoms/nabestaandenpensioen, SUCON I en SUCON II met een maximum gelijk aan 1,5 maal het maximumpremieloon in de zin van artikel 17, eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen. De werkgever is verplicht de premie van 3,5% van de werknemer te vorderen door inhouding daarvan op het periodiek te betalen loon en het aldus ingehoudene af te dragen aan SUCON II.
   b. De werknemer, met op 1 januari 2003 een dienstverband bij een werkgever in de zin van deze CAO en die geboren is in een van de geboortejaren vermeld in artikel 4 van deze CAO, die met bewijs kan aantonen dat hij nimmer zal kunnen voldoen aan de voorwaarden gesteld in het hiervoor genoemde artikel 4, is de premie genoemd in lid 3a van dit artikel, niet verschuldigd.
   c. Indien de werknemer bedoeld in lid 3a van dit artikel bij voorbaat schriftelijk afstand doet van zijn (potentiële) recht op een uitkering en dit is vastgelegd in een daartoe strekkende overeenkomst tussen SUCON (vóór 1 januari 2006), SUCON I (van 1 januari 2006 tot 1 januari 2007) danwel SUCON II (vanaf 1 januari 2007) en die werknemer, dan is deze werknemer de premie van 3,5% niet verschuldigd en zal deze niet middels inhouding op het voornoemde loon worden gevorderd door de werkgever.
   Het genomen afstand van recht is onvoorwaardelijk en onomkeerbaar.
   d. Indien de werknemer, bedoeld in lid 3a van dit artikel, bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid tot het verkrijgen van een uitkering op grond van deze CAO, wordt de aan SUCON, SUCON I en SUCON II betaalde premie van 3,5%, door SUCON II op verzoek van de werknemer aan de werknemer gerestitueerd.



In geval de werknemer voortijdig overlijdt wordt er door SUCON II niet tot premierestitutie overgegaan.

4. De premie op grond van artikel 3 verschuldigd, is uitsluitend bestemd voor de werknemers die op grond van artikel 4 aanspraak op een uitkering kunnen verkrijgen.’

Artikel 4 komt te luiden:

‘Artikel 4 Aanspraak op een uitkering

Werknemers kunnen op grond van het in of krachtens deze CAO bepaalde aanspraak maken op een uitkering tegenover uitsluitend SUCON II en voorts enkel in de gevallen en onder de voorwaarden zoals in dit artikel nader bepaald en overigens ook met inachtneming van de elders in of krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche gestelde voorwaarden.
De in dit artikel genoemde Vut-leeftijden gelden met ingang van de publicatiedatum van de wet in verband met de versnelling van de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd d.d. 18 juni 2015 (Staatsblad Nr. 218) uitgaande van een AOW-leeftijd die op de werknemer van toepassing is als vermeld in lid 1 sub f van dit artikel (tabel geldend vanaf 18 juni 2015). Indien deze AOW-leeftijd (nogmaals) zou worden verhoogd, dan impliceert dit dienovereenkomstige verhoging van de Vut-leeftijden zoals in dit artikel genoemd.
Voor een eventuele uitkering komen slechts die werknemers in aanmerking die op 1 januari 2003 werknemer waren in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche en die dat na de datum van 1 januari 2003 zijn gebleven. Voorts gelden onderstaande voorwaarden.

1. Recht op een uitkering krachtens deze CAO heeft voornoemde werknemer:
   a. die geboren is in 1950, 1951, 1952 of 1953 en die de leeftijd heeft bereikt zoals vermeld in sub f (tabel geldend vanaf 18 juni 2015) en die gedurende ten minste de laatste 18 jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum ononderbroken bij één of meer werkgevers als werknemer werkzaam is geweest

   en

   b. die de arbeidsovereenkomst met zijn werkgever beëindigt tegen de datum van uittreden.

   en

   c. die de premie van 3,5% genoemd in artikel 3: heeft betaald aan SUCON II,

   en

   die de premie van 3,5% zoals deze was neergelegd in artikel 3 lid 4 sub a van de Cao Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche, tot 1 januari 2006 heeft betaald aan SUCON.

   d. De werknemer die in de jaren, gelegen voor de datum van 1 januari 2003, werkzaamheden heeft verricht vallende onder de werkingssfeer van de CAO voor het Horecabedrijf kan – mits voldaan wordt aan de navolgende vereisten – eveneens een beroep doen op een uitkering krachtens SUCON II.
   Voor laatstgenoemde werknemer gelden dezelfde voorwaarden als hiervoor omschreven met dien verstande dat hij in plaats van de genoemde referteperioden tenminste de jaren vanaf 1 januari 2003 ononderbroken bij een of meer werkgevers in de Contractcateringbranche werkzaam is geweest. De overige jaren, gelegen voor 1 januari 2003, dient voormelde werknemer werkzaamheden te hebben verricht ressorterend onder de werkingssfeer van de CAO voor het horecabedrijf en/of de Contractcateringbranche.
   e. Aanspraak op een uitkering kan tevens maken de werknemer die de 61-jarige leeftijd heeft bereikt plus het aantal maanden c.q. jaar c.q. jaar en maanden waarmee voor de werknemer de ingangsdatum van de AOW is/wordt verhoogd (conform de tabel in sub f geldend vanaf 18 juni 2015) en die niet later is geboren dan in 1953 en die 40 of meer jaren onafgebroken in dienstbetrekking als werknemer bij één of meer werkgevers in de Contractcateringbranche werkzaam is geweest.
   Hiervan dient hij tenminste de laatste 12 jaren ononderbroken in dienst te zijn geweest van een werkgever in de Contractcateringbranche.
   De overige jaren dient deze werknemer werkzaamheden te hebben verricht ressorterend onder de werkingssfeer van de CAO voor de Contractcateringbranche en/of de CAO voor het horecabedrijf.
   f. AOW-leeftijd en VUT-toetredingsleeftijd geldend vanaf de publicatiedatum van de wet d.d. 18 juni 2015

AOW-leeftijd en VUT-toetredingsdatum			
Geboortedatum	**krijgt AOW in**	**Leeftijd bij start AOW-uitkering**	**VUT-toetredings-leeftijd**
na 31 oktober 1949 en voor 1 oktober 1950	2015	65 + 3 maanden	63 + 3 maanden (geboortejaar t/m 1949: 63 jaar)
na 30 september 1950 en voor 1 juli 1951	2016	65 + 6 maanden	63 + 6 maanden
na 30 juni 1951 en voor 1 april 1952	2017	65 + 9 maanden	63 + 9 maanden
na 31 maart 1952 en voor 1 januari 1953	2018	66 jaar	64
na 31 december 1952 en voor 1 september 1953	2019	66 jaar + 4 maanden	64 jaar + 4 maanden
na 31 augustus 1953 en voor 1 mei 1954	2020	66 jaar + 8 maanden	64 jaar + 8 maanden

AOW-leeftijd en VUT-toetredingsleeftijd geldend tot de publicatiedatum van de wet d.d. 18 juni 2015

AOW-leeftijd en VUT-toetredingsdatum			
Geboortedatum	**krijgt AOW in**	**Leeftijd bij start AOW-uitkering**	**VUT-toetredings-leeftijd**
na 31 oktober 1949 en voor 1 oktober 1950	2015	65 + 3 maanden	63 + 3 maanden (geboortejaar t/m 1949: 63 jaar)
na 30 september 1950 en voor 1 augustus 1951	2016	65 + 5 maanden	63 + 5 maanden
na 31 juli 1951 en voor 1 juni 1952	2017	65 + 7 maanden	63 + 7 maanden
na 31 mei 1952 en voor 1 april 1953	2018	65 + 9 maanden	63 + 9 maanden
na 31 maart 1953 en voor 1 januari 1954	2019	66 jaar	64

g. Indien een werknemer onder de regeling van vóór 18 juni 2015 pas later van de VUT-regeling gebruik had kunnen maken dan bij het bereiken van de toen nog geldende VUT-leeftijd, om reden dat deze werknemer pas op een later moment aan de dienstjaren-eis voldaan zou hebben, en indien hij in de regeling vanaf 18 juni 2015 een langere uitkeringsduur zou krijgen dan die hij gehad zou hebben zonder de verhoging van de VUT-leeftijd, gaat de VUT-uitkering met zoveel maanden later in als de AOW-leeftijd voor deze werknemer wordt verhoogd, gerekend vanaf het moment waarop de werknemer zonder verhoging van de voor hem geldende VUT-leeftijd, aan het leeftijdscriterium èn dienstjareneis voldaan zou hebben.

2. Uitbreiding van het dienstjarencriterium:
Perioden gedurende welke de werknemer volledig arbeidsongeschikt in de zin van de WAO of WIA was worden meegeteld voor de berekening van de in het eerste lid, onder a, d en e genoemde perioden. Andere onderbrekingen van beperkte duur buiten de schuld van de werknemer kan het bestuur van de SUCON II meetellen voor de berekening van het eerste lid, sub a, d en e genoemde perioden.
3. Uitzondering op dienstjarencriterium:
Jaren, gedurende welke de werknemer krachtens een arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest bij een werkgever, die van de Vakraad voor de Contract-cateringbranche dan wel van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontheffing heeft gekregen om (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de onderhavige CAO toe te passen, worden niet meegeteld voor de berekening van de in het eerste lid, onder a, d en e genoemde perioden.
Dit geldt tevens bij een gedeeltelijk aan de werkgever verleende ontheffing en wel voor zover de werknemer valt onder de reikwijdte van deze verleende ontheffing.
4. Deeltijd VUT:
   a. Onder de navolgende voorwaarden bestaat voor alle werknemers, die voldoen aan de voorwaarden voor het recht op uitkering als bedoeld in het eerste lid, onder a, d en e de mogelijkheid om in deeltijd gebruik te maken van deze regeling indien en voor zover:
      1. De werkgever daarvoor toestemming verleent.
      2. Met toestemming van de werkgever is uitbreiding of vermindering van het aantal uren dat een werknemer van de deeltijd VUT gebruik maakt mogelijk. Het bepaalde in de artikelen 4 en 7, eerste en tweede lid van het VUT-reglement, is hierbij van overeenkomstige toepassing.(Voor wat betreft de aanmeldingstermijn moet dus ook bij een aanvrage van een deeltijdVUT-uitkering naar een voltijdVUT-uitkering een aanmeldingstermijn van 2 maanden in acht worden genomen).
      3. Een deeltijd VUT-uitkering kan op verzoek van de werknemer worden omgezet in een voltijd VUT-uitkering. Indien de deelnemer vóór 18 juni 2015 reeds gebruik maakt van de deeltijd-VUT en dit vanaf 18 juni 2015 wil uitbreiden (of verminderen) is op hem het verhoogde VUT-leeftijdscriterium niet van toepassing.
   b. Voor een werknemer, aan wie een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering is toegekend of voor wie de werkgever op grond van artikel 7:629 BW gehouden is het loon gedeeltelijk door te betalen en die slechts gedeeltelijk gebruik maakt van het recht op uitkering, geldt als overeengekomen arbeidstijd de met het oog op zijn handicap resterende arbeidstijd.

In het geval de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering of loondoorbetaling geheel of gedeeltelijk wordt beëindigd, wordt de daaruit voortvloeiende vrijgekomen beschikbare werktijd, eveneens beschouwd als een stuk overeengekomen arbeidstijd.

c. De werkgever stemt in met het verzoek tot deeltijd VUT als blijkt dat er mede in aanmerking genomen de resterende uren een werkbare situatie blijft bestaan. Indien de werkgever besluit een verzoek om deeltijd VUT af te wijzen is hij gehouden daarvan een op schrift gestelde en met reden omklede beslissing aan de werknemer te geven.

d. Indien de werknemer zich in een beslissing als bedoeld in het vorige lid niet kan vinden kan hij aan de Vakraad voor de Contractcateringbranche verzoeken een bindend advies uit te brengen. De procedure hiervoor is opgenomen in een bijlage bij het reglement.

5. 1. Geen recht op uitkering c.q. verlies van aanspraken:
Geen recht op uitkering heeft de werknemer, die:
   a. in aanmerking komt voor een volledige SV-uitkering. Onder volledige SV-uitkering wordt mede verstaan een combinatie van SV-uitkeringen welke tezamen een volledige SV-uitkering vormen;
   b. in aanmerking komt voor volledige loondoorbetaling door de werkgever tijdens ziekte als bedoeld in artikel 7:629, van het Burgerlijk Wetboek;
   c. onder een afvloeiingsregeling of een non-activiteitsregeling valt.
   d. de werknemer, die nadat hem een uitkering ingevolge deze regeling is toegekend in aanmerking komt voor een uitkering als bedoeld in het bepaalde onder a. en b. van dit lid, verliest zijn VUT-uitkering met ingang van de dag met ingang waarvan hem de uitkering ingevolge het bepaalde onder a en b van dit lid wordt toegekend.
   e. in het kalenderjaar 2006 afstand heeft gedaan van zijn (potentiële) recht op een uitkering krachtens artikel 3 lid 3 sub c van de “Collectieve Arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950” en daartoe een overeenkomst heeft afgesloten met SUCON I of na 1 januari 2007 afstand heeft gedaan van zijn (potentiële) recht op een uitkering krachtens artikel 3 lid 3c van deze CAO en daartoe een overeenkomst heeft afgesloten met SUCON II of vóór 1 januari 2006 afstand heeft gedaan van zijn potentiële recht op een uitkering krachtens het toen geldende artikel 3 lid 4 sub b of artikel 3 lid 4 sub c van de Cao Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche en daartoe een overeenkomst heeft afgesloten met SUCON.

2. Ten bewijze van herstel van de werknemer dient er voor het kunnen verkrijgen van een uitkering, aan SUCON II een verklaring te worden overgelegd van de bedrijfsarts.’

Artikel 5 komt te luiden:

‘Artikel 5 Hoogte en duur van de uitkering

a. Hoogte voltijd VUT-uitkering
   1. De uitkering op grond van deze CAO wordt beschouwd als een aanvulling op het op 31 december 2005 op basis van de op dat moment geldende pensioenregeling, (fictief) vastgestelde vroegpensioen.
   2. De uitkering ingevolge dit (fictief) vastgestelde vroegpensioen wordt aangevuld tot 73,87% van de grondslag als bedoeld in artikel 5 van het reglement .
   3. Het bestuur van SUCON kan besluiten om een indexatie toe te passen. Om deze indexatie toe te kunnen passen dienen minimaal de financiële middelen van het fonds voldoende te zijn, meegewogen de toekomstige verplichtingen van het fonds.
   Indien tot indexatie wordt besloten dan zal de uitkering ingevolge deze cao, gelijktijdig aan de datum van de algemene loonsverhoging op grond van de cao voor de Contractcateringbranche, ten hoogste worden geïndexeerd op basis van de consumentenprijsindex reeks alle huishoudens afgeleid (CPI afgeleid) maar nooit hoger dan de indexatie conform de loonsverhoging in de cao voor de Contractcateringbranche. Voornoemd indexcijfer wordt berekend over de periode tussen 2 loonsverhogingen in waarbij het indexcijfer van de maand direct gelegen vóór de ingangsdatum van de loonsverhoging wordt vergeleken met het indexcijfer van de maand direct gelegen vóór de vorige loonsverhoging. Indien dit indexcijfer hoger uitkomt dan de algemene loonsverhoging, dan wordt bij toepassing van de indexatie, geïndexeerd tot een maximum van de loonsverhoging. Indien het indexcijfer lager uitkomt dan de loonsverhoging dan wordt geïndexeerd met het berekende indexcijfer.

b. Hoogte deeltijd VUT-uitkering
Voor de deelnemer die van zijn recht op uitkering slechts gedeeltelijk gebruik maakt wordt de uitkering zoals die onder a is berekend (dus 73,87% van de pensioengrondslag minus het (fictieve) recht op vroegpensioen) vermenigvuldigd met een deeltijdfactor, waarvan de teller wordt gevormd door het aantal uren, dat de deelnemer van de regeling gebruik maakt en de noemer door het aantal uren, dat hij gemiddeld werkzaam was in de 52 weken voorafgaande aan zijn deelnemerschap.
De deeltijdfactor moet groter zijn dan nul.

c. Hoogte uitkering van deelnemer die een gedeeltelijke SV-uitkering heeft
   1. Voor de deelnemer, die recht heeft op een gedeeltelijke SV-uitkering en die volledig van de regeling gebruik maakt, wordt de uitkering, zoals die onder a is berekend verminderd met de SV-uitkering.
   2. Voor de deelnemer, die recht heeft op een gedeeltelijke SV-uitkering en die gedeeltelijk gebruik maakt van de regeling, wordt de uitkering zoals die onder a is berekend verminderd met de SV-uitkering en vervolgens vermenigvuldigd met de deeltijdfactor als bedoeld onder b.
d. Duur van de uitkering
   De duur van de uitkering kan ten hoogste 23 maanden bedragen plus het aantal dagen van de 1e van de maand waarin de werknemer de AOW-leeftijd bereikt tot de dag waarop de AOW-leeftijd wordt bereikt.'

REGLEMENT

STICHTING VERVROEGDE UITTREDING VOOR DE CONTRACTCATERINGBRANCHE II (SUCON II)

Artikel 3 komt te luiden:

'Artikel 3 Recht op een uitkering

Werknemers kunnen op grond van het in of krachtens deze CAO bepaalde aanspraak maken op een uitkering tegenover uitsluitend SUCON II en voorts enkel in de gevallen en onder de voorwaarden zoals in dit artikel nader bepaald en overigens ook met inachtneming van de elders in of krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche gestelde voorwaarden.
De in dit artikel genoemde Vut-leeftijden gelden met ingang van de publicatiedatum van de wet in verband met de versnelling van de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd d.d. 18 juni 2015 (Staatsblad Nr. 218) uitgaande van een AOW-leeftijd die op de werknemer van toepassing is als vermeld in lid 1 sub f van dit artikel (tabel geldend vanaf 18 juni 2015). Indien deze AOW-leeftijd (nogmaals) zou worden verhoogd, dan impliceert dit dienovereenkomstige verhoging van de Vut-leeftijden zoals in dit artikel genoemd.
Voor een eventuele uitkering komen slechts die werknemers in aanmerking die op 1 januari 2003 werknemer waren in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche en die dat na de datum van 1 januari 2003 zijn gebleven. Voorts gelden onderstaande voorwaarden.
1. Recht op een uitkering krachtens deze CAO heeft voornoemde werknemer:
   a. die geboren is in 1950, 1951, 1952 of 1953 en die de leeftijd heeft bereikt zoals vermeld in sub f (tabel geldend vanaf 18 juni 2015) en die gedurende ten minste de laatste 18 jaar voorafgaande-aan de de uittredingsdatum ononderbroken bij één of meer werkgevers als werknemer werkzaam is geweest
   en
   b. die de arbeidsovereenkomst met zijn werkgever beëindigt tegen de datum van uittreden.
   en
   c. die de premie van 3,5% genoemd in artikel 3: heeft betaald aan SUCON II,
   en
   die de premie van 3,5% zoals deze was neergelegd in artikel 3 lid 4 sub a van de Cao Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche, tot 1 januari 2006 heeft betaald aan SUCON.
   d. De werknemer die in de jaren, gelegen voor de datum van 1 januari 2003, werkzaamheden heeft verricht vallende onder de werkingssfeer van de CAO voor het Horecabedrijf kan – mits voldaan wordt aan de navolgende vereisten – eveneens een beroep doen op een uitkering krachtens SUCON II.
      Voor laatstgenoemde werknemer gelden dezelfde voorwaarden als hiervoor omschreven met dien verstande dat hij in plaats van de genoemde referteperioden tenminste de jaren vanaf 1 januari 2003 ononderbroken bij een of meer werkgevers in de Contractcateringbranche werkzaam is geweest. De overige jaren, gelegen voor 1 januari 2003, dient voormelde werknemer werkzaamheden te hebben verricht ressorterend onder de werkingssfeer van de CAO voor het horecabedrijf en/of de Contractcateringbranche.
   e. Aanspraak op een uitkering kan tevens maken de werknemer die de 61-jarige leeftijd heeft bereikt plus het aantal maanden c.q. jaar c.q. jaar en maanden waarmee voor de werknemer de ingangsdatum van de AOW is/wordt verhoogd (conform de tabel in sub f geldend vanaf 18 juni 2015) en die niet later is geboren dan in 1953 en die 40 of meer jaren onafgebroken in dienstbetrekking als werknemer bij één of meer werkgevers in de Contractcateringbranche werkzaam is geweest.
      Hiervan dient hij tenminste de laatste 12 jaren ononderbroken in dienst te zijn geweest van een werkgever in de Contractcateringbranche.

De overige jaren dient deze werknemer werkzaamheden te hebben verricht ressorterend onder de werkingssfeer van de CAO voor de Contractcateringbranche en/of de CAO voor het horecabedrijf.

f. AOW-leeftijd en VUT-toetredingsleeftijd geldend vanaf de publicatiedatum van de wet d.d. 18 juni 2015

AOW-leeftijd en VUT-toetredingsdatum			
Geboortedatum	krijgt AOW in	Leeftijd bij start AOW-uitkering	VUT-toetredings-leeftijd
na 31 oktober 1949 en voor 1 oktober 1950	2015	65 + 3 maanden	63 + 3 maanden (geboortejaar t/m 1949: 63 jaar)
na 30 september 1950 en voor 1 juli 1951	2016	65 + 6 maanden	63 + 6 maanden
na 30 juni 1951 en voor 1 april 1952	2017	65 + 9 maanden	63 + 9 maanden
na 31 maart 1952 en voor 1 januari 1953	2018	66 jaar	64 jaar
na 31 december 1952 en voor 1 september 1953	2019	66 jaar + 4 maanden	64 jaar + 4 maanden
na 31 augustus 1953 en voor 1 mei 1954	2020	66 jaar + 8 maanden	64 jaar + 8 maanden

AOW-leeftijd en VUT-toetredingsleeftijd geldend tot de publicatiedatum van de wet d.d. 18 juni 2015

AOW-leeftijd en VUT-toetredingsdatum			
Geboortedatum	krijgt AOW in	Leeftijd bij start AOW-uitkering	VUT-toetredings-leeftijd
na 31 oktober 1949 en voor 1 oktober 1950	2015	65 + 3 maanden	63 + 3 maanden (geboortejaar t/m 1949: 63 jaar)
na 30 september 1950 en voor 1 augustus 1951	2016	65 + 5 maanden	63 + 5 maanden
na 31 juli 1951 en voor 1 juni 1952	2017	65 + 7 maanden	63 + 7 maanden
na 31 mei 1952 en voor 1 april 1953	2018	65 + 9 maanden	63 + 9 maanden
na 31 maart 1953 en voor 1 januari 1954	2019	66 jaar	64

g. Indien een werknemer onder de regeling van vóór 18 juni 2015 pas later van de VUT-regeling gebruik had kunnen maken dan bij het bereiken van de toen nog geldende VUT-leeftijd, om reden dat deze werknemer pas op een later moment aan de dienstjaren-eis voldaan zou hebben, en indien hij in de regeling vanaf 18 juni 2015 een langere uitkeringsduur zou krijgen dan die hij gehad zou hebben zonder de verhoging van de VUT-leeftijd, gaat de VUT-uitkering met zoveel maanden later in als de AOW-leeftijd voor deze werknemer wordt verhoogd, gerekend vanaf het moment waarop de werknemer zonder verhoging van de voor hem geldende VUT-leeftijd, aan het leeftijdscriterium èn dienstjareneis voldaan zou hebben.

2. Uitbreiding van het dienstjarencriterium:
Perioden gedurende welke de werknemer volledig arbeidsongeschikt in de zin van de WAO of WIA was worden meegeteld voor de berekening van de in het eerste lid, onder a, d en e genoemde perioden. Andere onderbrekingen van beperkte duur buiten de schuld van de werknemer kan het bestuur van de SUCON II meetellen voor de berekening van het eerste lid, sub a, d en e genoemde perioden.
3. Uitzondering op dienstjarencriterium:
Jaren, gedurende welke de werknemer krachtens een arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest bij een werkgever, die van de Vakraad voor de Contract-cateringbranche dan wel van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontheffing heeft gekregen om (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de onderhavige CAO toe te passen, worden niet meegeteld voor de berekening van de in het eerste lid, onder a, d en e genoemde perioden.
Dit geldt tevens bij een gedeeltelijk aan de werkgever verleende ontheffing en wel voor zover de werknemer valt onder de reikwijdte van deze verleende ontheffing.
4. Deeltijd VUT:
   a. Onder de navolgende voorwaarden bestaat voor alle werknemers, die voldoen aan de voorwaarden voor het recht op uitkering als bedoeld in het eerste lid, onder a, d en e de mogelijkheid om in deeltijd gebruik te maken van deze regeling indien en voor zover:
      1. De werkgever daarvoor toestemming verleent.
      2. Met toestemming van de werkgever is uitbreiding of vermindering van het aantal uren dat een werknemer van de deeltijd VUT gebruik maakt mogelijk. Het bepaalde in de artikelen 4 en 7, eerste en tweede lid van het VUT-reglement, is hierbij van overeenkomstige toepassing.(Voor wat betreft de aanmeldingstermijn moet dus ook bij een aanvrage van een deeltijdVUT-uitkering naar een voltijdVUT-uitkering een aanmeldingstermijn van 2 maanden in acht worden genomen).
      3. Een deeltijd VUT-uitkering kan op verzoek van de werknemer worden omgezet in een voltijd VUT-uitkering. Indien de deelnemer vóór 18 juni 2015 reeds gebruik maakt van de deeltijd-

VUT en dit vanaf 18 juni 2015 wil uitbreiden (of verminderen) is op hem het verhoogde VUT-leeftijdscriterium niet van toepassing.

b. Voor een werknemer, aan wie een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering is toegekend of voor wie de werkgever op grond van artikel 7:629 BW gehouden is het loon gedeeltelijk door te betalen en die slechts gedeeltelijk gebruik maakt van het recht op uitkering, geldt als overeengekomen arbeidstijd de met het oog op zijn handicap resterende arbeidstijd.
In het geval de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering of loondoorbetaling geheel of gedeeltelijk wordt beëindigd, wordt de daaruit voortvloeiende vrijgekomen beschikbare werktijd, eveneens beschouwd als een stuk overeengekomen arbeidstijd.

c. De werkgever stemt in met het verzoek tot deeltijd VUT als blijkt dat er mede in aanmerking genomen de resterende uren een werkbare situatie blijft bestaan. Indien de werkgever besluit een verzoek om deeltijd VUT af te wijzen is hij gehouden daarvan een op schrift gestelde en met reden omklede beslissing aan de werknemer te geven.

d. Indien de werknemer zich in een beslissing als bedoeld in het vorige lid niet kan vinden kan hij aan de Vakraad voor de Contractcateringbranche verzoeken een bindend advies uit te brengen. De procedure hiervoor is opgenomen in een bijlage bij het reglement.

5. 1. Geen recht op uitkering c.q. verlies van aanspraken:
Geen recht op uitkering heeft de werknemer, die:
   a. in aanmerking komt voor een volledige SV-uitkering. Onder volledige SV-uitkering wordt mede verstaan een combinatie van SV-uitkeringen welke tezamen een volledige SV-uitkering vormen;
   b. in aanmerking komt voor volledige loondoorbetaling door de werkgever tijdens ziekte als bedoeld in artikel 7:629, van het Burgerlijk Wetboek;
   c. onder een afvloeiingsregeling of een non-activiteitsregeling valt.
   d. de werknemer, die nadat hem een uitkering ingevolge deze regeling is toegekend in aanmerking komt voor een uitkering als bedoeld in het bepaalde onder a. en b. van dit lid, verliest zijn VUT-uitkering met ingang van de dag met ingang waarvan hem de uitkering ingevolge het bepaalde onder a en b van dit lid wordt toegekend.
   e. in het kalenderjaar 2006 afstand heeft gedaan van zijn (potentiële) recht op een uitkering krachtens artikel 3 lid 3 sub c van de “Collectieve Arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950” en daartoe een overeenkomst heeft afgesloten met SUCON I of na 1 januari 2007 afstand heeft gedaan van zijn (potentiële) recht op een uitkering krachtens artikel 3 lid 3c van deze CAO en daartoe een overeenkomst heeft afgesloten met SUCON II of vóór 1 januari 2006 afstand heeft gedaan van zijn potentiële recht op een uitkering krachtens het toen geldende artikel 3 lid 4 sub b of artikel 3 lid 4 sub c van de Cao Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche en daartoe een overeenkomst heeft afgesloten met SUCON.

2. Ten bewijze van herstel van de werknemer dient er voor het kunnen verkrijgen van een uitkering, aan SUCON II een verklaring te worden overgelegd van de bedrijfsarts.’

Artikel 6 komt te luiden:

‘Artikel 6 Hoogte en duur van de uitkering

a. Hoogte voltijd VUT-uitkering
   1. De uitkering op grond van deze CAO wordt beschouwd als een aanvulling op het op 31 december 2005 op basis van de op dat moment geldende pensioenregeling, (fictief) vastgestelde vroegpensioen.
   2. De uitkering ingevolge dit (fictief) vastgestelde vroegpensioen wordt aangevuld tot 73,87% van de grondslag als bedoeld in artikel 5 van het reglement.
   3. Het bestuur van SUCON kan besluiten om een indexatie toe te passen. Om deze indexatie toe te kunnen passen dienen minimaal de financiële middelen van het fonds voldoende te zijn, meegewogen de toekomstige verplichtingen van het fonds.
   Indien tot indexatie wordt besloten dan zal de uitkering ingevolge deze cao, gelijktijdig aan de datum van de algemene loonsverhoging op grond van de cao voor de Contractcateringbranche, ten hoogste worden geïndexeerd op basis van de consumentenprijsindex reeks alle huishoudens afgeleid (CPI afgeleid) maar nooit hoger dan de indexatie conform de loonsverhoging in de cao voor de Contractcateringbranche. Voornoemd indexcijfer wordt berekend over de periode tussen 2 loonsverhogingen in waarbij het indexcijfer van de maand direct gelegen vóór de ingangsdatum van de loonsverhoging wordt vergeleken met het indexcijfer van de maand direct gelegen vóór de vorige loonsverhoging. Indien dit indexcijfer hoger uitkomt dan de algemene loonsverhoging, dan wordt bij toepassing van de indexatie, geïndexeerd tot een maximum van de loonsverhoging. Indien het indexcijfer lager uitkomt dan de loonsverhoging dan wordt geïndexeerd met het berekende indexcijfer.

b. Hoogte deeltijd VUT-uitkering
Voor de deelnemer die van zijn recht op uitkering slechts gedeeltelijk gebruik maakt wordt de



uitkering zoals die onder a is berekend (dus 73,87% van de pensioengrondslag minus het (fictieve) recht op vroegpensioen) vermenigvuldigd met een deeltijdfactor, waarvan de teller wordt gevormd door het aantal uren, dat de deelnemer van de regeling gebruik maakt en de noemer door het aantal uren, dat hij gemiddeld werkzaam was in de 52 weken voorafgaande aan zijn deelnemerschap.
De deeltijdfactor moet groter zijn dan nul.

c. Hoogte uitkering van deelnemer die een gedeeltelijke SV-uitkering heeft
   1. Voor de deelnemer, die recht heeft op een gedeeltelijke SV-uitkering en die volledig van de regeling gebruik maakt, wordt de uitkering, zoals die onder a is berekend verminderd met de SV-uitkering.
   2. Voor de deelnemer, die recht heeft op een gedeeltelijke SV-uitkering en die gedeeltelijk gebruik maakt van de regeling, wordt de uitkering zoals die onder a is berekend verminderd met de SV-uitkering en vervolgens vermenigvuldigd met de deeltijdfactor als bedoeld onder b.
d. Duur van de uitkering
   De duur van de uitkering kan ten hoogste 23 maanden bedragen plus het aantal dagen van de 1e van de maand waarin de werknemer de AOW-leeftijd bereikt tot de dag waarop de AOW-leeftijd wordt bereikt.'

Artikel 16 komt te luiden:

'Artikel 16 Beëindiging van de uitkering

De uitkering wordt beëindigd op de pensioendatum van de deelnemer of bij eerder overlijden.
Voor de deelnemer echter die reeds vóór 1 januari 2013 een deeltijd- of voltijd-VUT-uitkering krachtens deze cao ontvangt, eindigt de uitkering op de dag waarop de 65-jarige leeftijd wordt bereikt tenzij deze deelnemer niet onder een overbruggingsregeling van Overheidswege valt met betrekking tot de periode van de dag vanaf het bereiken van de 65-jarige leeftijd tot de dag van de voor de deelnemer met ingang van 1 januari 2013 geldende verhoogde AOW-leeftijd.
Bij ontbreken van een overbruggingsregeling voor de deelnemer eindigt de uitkering voor deze deelnemer op de datum van de per 1 januari 2013 verhoogde AOW-leeftijd. Dit is de leeftijd op basis van het door de Eerste Kamer op 10 juli 2012 aangenomen wetsvoorstel 'Wet verhoging AOW-leeftijd en pensioenrichtleeftijd.
Voor de deelnemer die na 1 januari 2013 maar reeds vóór de publicatiedatum van de wet versnelde verhoging AOW-leeftijd d.d. 18 juni 2015 een deeltijd- of voltijd VUT-uitkering krachtens deze cao ontvangt dan wel een deeltijd- of voltijd VUT-uitkering na deze publicatiedatum ontvangt vanuit een voor die publicatiedatum ingediende VUT-aanvraag, eindigt de uitkering op de dag waarop de in de wet, gepubliceerd d.d. 18 juni 2015, vermelde verhoogde AOW-leeftijd wordt bereikt. Een eventuele uitkering vanuit een overbruggingsregeling van Overheidswege, wordt op de uitkering in mindering gebracht. De deelnemer is verplicht om middels een schrijven van de SVB (Sociale verzekeringsbank) aan te tonen dat hij niet onder een overbruggingsregeling van de Overheid valt.'

Dictum II
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 18 augustus 2015

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes